Comisión de Legislación del Trabajo
Carpeta Nº 896 de 2016 y S/C

Versión Taquigráfica N° 464 de 2016

CONVENIO N° 158 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

Se solicita al poder Ejecutivo la remisión de la iniciativa correspondiente

SINDICATO ÚNICO PORTUARIO Y RAMAS AFINES (SUPRA)

EMPRESA NOLIR S.A.

Versión taquigráfica de la reunión realizada
el día 12 de abril de 2016

(Sin corregir)

PRESIDE:	Señor Representante Wilson Ezquerra.
MIEMBROS:	Señores Representantes Fernando Amado, Óscar Andrade, Daniel Placeres y Luis Puig.
ASISTE:	Señor Representante María Manuela Mutti Fornaroli.
INVITADOS:	Por el Sindicato Único Portuario y Ramas Afines (SUPRA), Carlos Bastón, Juan Carlos Cardozo, Álvaro Reinaldo, Ricardo Suárez, Eduardo Tito y Carlos Torres. Por la empresa Nolir S.A. Martín Mandressi, Gerente General.
SECRETARIO:	Señor Francisco J. Ortiz.
PROSECRETARIA:	Señora Lylián Carballo.

SEÑOR PRESIDENTE (Wilson Aparicio Ezquerra Alonso).- Habiendo número, está abierta la reunión.

SEÑOR ANDRADE LALLANA (Óscar).- Solicito un intermedio hasta la hora 12.

SEÑOR PRESIDENTE.- Se va a votar.

(Se vota)

——Tres por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad.

La Comisión pasa a intermedio.

(Es la hora 10 y 16)

——Continúa la reunión.

(Es la hora 12 y 5)

SEÑOR ANDRADE LALLANA (Óscar).- El artículo 4º del Convenio Nº 158, que es la parte central, establece que no se pondrá a término la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para eso una causa justificada, relacionada con su capacidad, con su conducta o basada en la necesidad de funcionamiento de la empresa, de establecimiento o servicio. Esto es de sentido común. Uno debería hacerse la pregunta por la inversa, es decir, ¿qué razones pueden existir para despedir a un trabajador que no estén relacionadas al trabajo, a su capacidad, a necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio? Creo que abre un panorama de una consideración de lo que sería un despido justo. Uno después puede encontrar en la realidad un montón de formas de despido que son absolutamente discriminatorias.

En este último año de trabajo de la comisión nos hemos encontrado con decenas de ejemplos de estas características. Por ejemplo, la Avícola del Campo despide a un técnico prevencionista por incorporar en su informe la inexistencia de diferencial eléctrico; Frigocerro despide también a personal vinculado a la seguridad porque fue muy extenso el informe acerca del siniestro laboral que ocasionó la pérdida del brazo de un compañero; un diferendo importante entre la empresa del gas y los trabajadores -personal bien antiguo en la empresa-, respecto a una ubicación de categoría, termina en despido, luego de que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolviera que sí les correspondía la categoría después de un mes y medio de negociaciones. Más adelante fueron reintegrados por un conflicto sindical duro que ocurrió en el gas pero, en términos legales, la empresa no tenía la obligación de dar mayores explicaciones acerca del despido.

El Convenio Nº 158 de la OIT, además de tener el respaldo del organismo Naciones Unidas -un hecho no menor- que está especializado en temas laborales, intenta continuar con los avances en materia laboral de los últimos años que implican, esencialmente, proteger a la parte más débil. El Convenio, además, tiene estipulado claramente que hay aspectos posteriores que van a quedar para la reglamentación de la norma internacional, con un debate que seguramente se dará después de ratificado el convenio y que abrirá dos posibilidades: el despido especial y el reintegro.

En ese sentido, adelanto mi posición. Por ejemplo, de acuerdo con lanormativa laboral que existe en el Uruguay para proteger a las trabajadoras embarazadas en caso de despido, ni aun demostrando que fue por ese motivo, se reintegra a la trabajadora, sino que se le otorga un despido especial. Por tanto, este es un aspecto que habría que revisar. Si se demuestra que el motivo del despido es ese, tendríamos que trabajar a fin de que el despido se superara. Pongo un ejemplo de un debate que vendrá a posteriori en términos de dos conceptos que inspiran a esta norma internacional: el sentido de la igualdad y el derecho al trabajo. Estas son las dos patas en que la norma internacional se respalda. Creo que primero corresponde la ratificación y después se debería abrir un proceso de reglamentación que precisaría aspectos puntuales en cuanto a cómo se aplicaría esa normativa para el caso uruguayo. Para todo esto, la norma internacional tiene previsto un comité asesor tripartito a fin de redactar las normas definitivas.

Reitero que el primer paso es la ratificación, y para ello la exposición de motivos de la minuta que queremos poner a consideración del Cuerpo está basada en el componente de la protección contra el despido.

Las XXII Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social terminaron reafirmando que se intentó conspirar contra lo que ya está incorporado en nuestra normativa, que es el artículo 7º del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos que lo complementa y lo fortalece, de la misma forma que en su momento lo fortaleció la ley de amparo a la actividad sindical, en el sentido de tratar de atender esta circunstancia en dos planos: el jurídico, creando más fortaleza jurídica en defensa del derecho al trabajo y a la igualdad, y el de construir una señal política. Con la ratificación del Convenio Nº 158 -a través de la minuta de comunicación que vamos a enviar al Poder Ejecutivo- estaremos

dando una señal política justa, más aún en momentos de contracción de la economía. En épocas de desaceleración de la economía es cuando más en riesgo se ponen los derechos laborales, cuando más se tensionan. Tengo la convicción de que para poner en riesgo los derechos laborales no se necesita de nuevas leyes, de negociación colectiva ni de un decreto, pues la propia práctica, cuando hay una circunstancia como la contracción de la economía, termina por hacerlos más vulnerables. También creo que es una muy buena señal que sea nuestro país el que ratifique este convenio, ya que es rico en términos de fomento de normas internacionales.

Hace unos días se decía que la mayoría de los países no ratificaron el Convenio Nº 158. La mejor historia del Uruguay en términos laborales no es que aprobemos normas y derechos laborales cuando todos los países del mundo ya los aprobaron; lo mejor es haber sido de los primeros en el mundo en aprobar las ocho horas, en entablar relaciones de negociación colectiva plena, y de los primeros en América Latina en avanzar en normas de salud laboral. Por tanto, no creo que ese sea un fundamento razonable para argumentar en contra de esta norma internacional. Es verdad que hay muchos países que aún no lo han ratificado. En general, Uruguay se enorgullece de haber sido vanguardista en términos de legislación laboral. Pienso que esta es una señal, máxime viniendo de un ámbito tripartito de elaboración. Esta norma es elaborada por empresarios, gobiernos y sindicatos del mundo, lo que tiene un enorme respaldo.

SEÑOR PUIG (Luis).- Comparto plenamente la argumentación del señor diputado Andrade. Deberíamos tener en cuenta que el Convenio Nº 158 de la OIT tiene treinta y cuatro años de vigencia, durante los cuales diferentes países del mundo lo han ratificado, y seguramente lo llevan adelante no exento de dificultades. Obviamente que para Uruguay, para la legislación, para estar acorde con un proceso de desarrollo de derecho de los trabajadores y de las trabajadoras es un paso importante que el Poder Ejecutivo envíe un proyecto de ley ratificando el Convenio Nº 158. En nuestro país existen innumerables ejemplos del abuso del instituto del despido por diferentes causas. Algunas de ellas tienen que ver con la represión antisindical.

Provengo de un gremio que enfrentó la privatización de la Compañía del Gas en la década del noventa y un sábado 6 de diciembre nos encontramos con el despido de treinta y tres trabajadores, casualmente toda la comisión directiva del sindicato y todo el plenario de delegados. Allí la empresa Gaseba, Gaz de France, aducía que se trataba de una reestructura. Fue la única “explicación” -entre comillas- que dieron cuando, en realidad, se trataba de acallar la voz de los trabajadores que denunciaban una clarísima estafa contra el país, los usuarios y los trabajadores, como quedó demostrado a lo largo de la pésima actuación de la transnacional al frente de un servicio público. Esto es apenas una muestra de las diferentes formas por medio de las cuales en nuestro país fueron arrasadas comisiones directivas, plenarios de delegados, en una clara violación a las normas de libertad sindical que rigen en el mundo hace mucho tiempo y que, en los últimos años, nuestro país ha ratificado.

No pensamos que nuestro país se convirtió en la panacea a partir del 2005; y si bien los avances son notorios y hay una voluntad política en ese sentido, claramente la vida nos indica que falta muchísimo por avanzar. Cuando en el norte del país se despiden trabajadores, recolectores de naranjas en Salto, cuando muchas veces se utilizan los despidos para presionar al Estado en búsqueda de subsidios o de beneficios, o cuando simplemente se procede por parte de las empresas a dejar sin su fuente de sustento a la familia del trabajador con despidos injustificados, creemos que la aprobación de una norma en la que se establezca la necesidad de justificar fehacientemente las causas de la ruptura de una relación laboral, es imprescindible. En ese marco, me parece que los ejemplos que se han dado acá -podría haber muchos más- hacen necesario que la comisión eleve esta minuta de comunicación al Poder Ejecutivo. Sabemos que esto es motivo de preocupación de las autoridades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y esperamos que en el corto plazo se esté remitiendo al Parlamento el proyecto de ley para ratificar un convenio que, insisto, forma parte de las mejores normas que existen a nivel internacional para la protección del derecho de los trabajadores.

SEÑOR AMADO (Fernando).- En la misma línea que los compañeros, voy a apoyar la minuta. Obviamente, convenios que provienen de la Organización Internacional del Trabajo ameritan la atención y, sobre todo, el apoyo de los integrantes de la comisión.

Tengo un matiz, pero en el entusiasmo. Quizás, tengo menos expectativas de que un convenio como este termine solucionando los problemas a los que estamos enfrentados. Comparto el diagnóstico de los diputados

Puig y Andrade en cuanto a los problemas, las inequidades y las barbaridades que se siguen dando en la temática de despidos. Solo tengo un poco más de recato en cuanto a que este convenio termine siendo realmente una herramienta que funcione como nos gustaría para solucionar la problemática. No deja de ser un convenio que fue pensado en 1982; cuando se pensó esto, yo no había nacido. Han pasado muchos años, más bien décadas, y el mundo ha cambiado en muchos sentidos, también en el aspecto laboral.

Por supuesto, el convenio no tiene ninguna contraindicación sino todo lo contrario; inclusive, hace un planteo amplio de las posibilidades de justificación de un despido. De hecho, diría que es omnicomprensivo en este sentido: deja contentas a todas las patas del mundo del trabajo y no deja posibilidad de que haya forma de gambetear un despido injustificado. Al mismo tiempo, honestamente, no puedo dejar de manifestar cierto escepticismo en cuanto a que sea efectivo en los tiempos que corren, sobre todo en la realidad del mundo laboral de nuestro país. Ese es un dato que hace esto un poco menos esperanzador. ¡Ojalá que sea efectivo y sirva para resolver estos problemas que enumeraron los compañeros y que vemos, semana tras semana, en la comisión! Precisamente, hoy vamos a recibir delegaciones que tienen problemas que se podrían solucionar si esto funcionara como deseamos.

En definitiva, con más cautela pero estando de acuerdo en términos generales con el convenio, vamos a votar la minuta.

SEÑOR ANDRADE LALLANA (Óscar).- Justamente, yo les pedí a los trabajadores de Nolir que me pasaran el promedio de antigüedad. Once de los diecinueve trabajadores despedidos tienen veinticinco años de antigüedad en la empresa. Ahora hay otros trabajadores haciendo su trabajo y el mismo día en que los despidieron se firmó un convenio de rebaja salarial con los que ingresaron.

¿Cómo se enteraron los trabajadores de Nolir de su despido? Por telegrama colacionado, ese jueves, después de veinticinco años de trabajo en el lugar. ¿Hay alguna norma que impida que se comunique de esa forma el despido a trabajadores con esa antigüedad, sin sanción previa? Entre otras cosas, el Convenio Nº 158 establece -es un elemento de sentido común- que cuando tengo fundamentos para un despido, tengo la obligación de comunicarlo en forma previa. En Uruguay, la doctrina es muy controversial en cuanto a si esto es obligación o no, y en la práctica no lo es. Lo mismo nos pasó la semana pasada con los trabajadores de la fotovoltaica: se enteraron que ya no tenían más trabajo cuando retornaron.

En realidad, estamos tratando de establecer relaciones civilizadas en torno a las comunicaciones más radicales. De la misma forma en que se exige al movimiento sindical -y está bien- que previamente a la toma de medidas se intente agotar las instancias de negociación, en este caso estamos diciendo algo equivalente. ¿Cuál es la medida más radical que puede tomar un empresario en relación con un trabajador? El despido; no hay medida más radical que esa. Entonces, pedimos que previamente a la toma de esa medida se comuniquen los fundamentos. Es tan de sentido común que es muy difícil argumentar en contra.

Yo tengo las mismas preocupaciones que el diputado Amado porque sé que la ratificación del convenio no va a modificar mecánicamente las prácticas sociales. De todos modos, soy un poco más optimista en cuanto a que el debate en torno a la norma ayude a generar una cultura diferente en la relación laboral, de respeto al trabajo y a la igualdad. Creo que ese es el elemento central de lo que estamos aportando y seguramente va a ayudar a dar un nuevo salto de calidad en el sentido de lograr relaciones laborales más civilizadas.

SEÑOR PRESIDENTE.- Si no se hace uso de la palabra, se va a votar el proyecto de minuta de comunicación.

(Se vota)

——Cuatro por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad.

Ha sido propuesto el diputado Andrade como miembro informante.

Se va a votar.

(Se vota)

——Tres en cuatro: AFIRMATIVA.

(Ingresa a sala una delegación del Sindicato Único Portuario y Ramas Afines)

——Damos la bienvenida a los representantes del Sindicato Único Portuario y Ramas Afines, señores Juan Carlos Cardozo, Eduardo Tito, Ricardo Suárez, Carlos Torres, Álvaro Reinaldo y Carlos Bastón.

SEÑOR SUÁREZ (Ricardo).- Hemos venido varias veces a la Comisión de Legislación del Trabajo por este tema. Entonces, vamos a comenzar por lo que nos parece el centro de la visita, que es plantearles la posibilidad de interceder en el conflicto que se da en el puerto, entre los trabajadores de la terminal Cuenca del Plata y el sindicato portuario.

Obviamente, el ámbito natural de discusión de los conflictos es el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, siguiendo las pautas marcadas por la Ley de Negociación Colectiva para trabajadores y empresarios, a fin de resolverlos. Sin embargo, estamos ante una situación que parece cosa de locos: tenemos un sindicato que, empeñosamente, intenta no tener un conflicto en una terminal porque somos muy conscientes de que se podría extender -como está sucediendo- a toda la actividad portuaria y, de esa manera, podría peligrar el trabajo, pero también un sinnúmero de cargas que nadie tiene interés que el país pierda, así como tampoco los negocios con algunas líneas navieras.

Hemos venido denunciando, desde larga data y desde todos los ámbitos -también en esta Comisión-, la constante generación de conflictos que tiene como modo de funcionamiento la empresa Katoen Natie, que es el accionista mayoritario de Cuenca del Plata y también hacia sus trabajadores.

Cuenca del Plata tiene por delante quince años de uso de la terminal y, en este momento, le está solicitando al Gobierno que esos plazos se extiendan por quince años más. Más allá de si eso es correcto o no -los trabajadores tenemos nuestra opinión- solicitar quince años más, faltando quince para que termine el plazo, nos parece poco conveniente. De cualquier manera, ese no es el papel que nos corresponde.

Lo que sí nos preocupa es que esta empresa que pretende esos beneficios del país -que hoy solicita quince años más quince más, es decir por treinta años, y que en cierta forma pretende hacerlo casi en forma monopólica-, no ha logrado tener un convenio con sus trabajadores ni les asegura trabajo permanente. Es decir que no aplica con sus trabajadores el mismo criterio que con el Gobierno, porque ellos quieren un negocio seguro y que les permita invertir con perspectivas de treinta años de uso.

Salimos del conflicto del año pasado por un decreto, originado en el Ministerio de Transporte y Obras Públicas, por el que se disponía que las empresas prestadoras de servicios en materia de contenedores deberían garantizar a sus trabajadores trece jornales como mínimo. Salimos de ese conflicto sabiendo que esa no era la solución para los trabajadores: pretendemos trece jornales para el caso de empresas de pequeño alcance, que tienen trabajo en forma zafral. De esa manera, esos trece jornales permiten a los trabajadores, además de cobrar cierto dinero, tener prestaciones de BPS, salud, etcétera. Pero esto no es aplicable a una empresa de la magnitud de Cuenca del Plata, que mueve la mayoría de los contenedores del país y que está siendo beneficiada ampliamente en virtud de las condiciones que está trabajando. Recordemos que, cuando la crisis con Argentina, se retiró la posibilidad de que Uruguay moviera contenedores venidos de allí y lo primero que hizo la empresa fue salir a la opinión pública diciendo que iba a despedir a la mayoría de sus trabajadores. Luego, el Gobierno tomó algunas decisiones importantes a fin de mitigar el impacto, como permitirles que no solo movieran contenedores dentro de la terminal sino también otro tipo de cargas y también se generaron negocios con Paraguay. Si uno mira los números de ese período, constata que la empresa, si bien tuvo oscilaciones, nunca perdió cargas de manera significativa

Hoy, al impulso de que las medidas de Argentina fueron levantadas, la empresa prevé un flujo de trabajo importante, por lo que todo está dado para que la empresa haga un convenio de estabilidad y de adecuadas condiciones de trabajo con los trabajadores. Sin embargo, el camino ha sido el contrario. Después del último conflicto, del que salimos por el decreto de los trece jornales, uno aspiraba a que se abriera una mesa de diálogo. Preocupados por que esto no ocurriera, concurrimos al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y al de Transporte y Obras Públicas a pedirles su intervención, pues veíamos que la empresa seguía en ese mecanismo de no negociar ni respetar los convenios. Tanto Rossi como Murro se comprometieron a hacer las gestiones pertinentes ante la empresa.

A través del inspector Nacional de Trabajo se abrió una instancia de diálogo. La empresa cambió su gerente de recursos humanos; vino una gerenta. Se abrió un espacio de negociación en el Ministerio, lo que a todos nos hacía muy felices. Parecía que íbamos a llegar a acuerdos y de hecho, llegamos. Sin embargo, la semana pasada, la gerenta de recursos humanos nos comunicó que no iba a poder suscribir esos acuerdos, porque en una conversación mantenida con el dueño, que estaba en Europa, este le comunicó que no iba a celebrar ningún acuerdo con el sindicato y los trabajadores. A su vez, para solucionar los problemas frente a la medida de los trabajadores de no permitir que trabajaran en condiciones distintas, iba a abrir esa posibilidad a nuevos trabajadores. Eso llevó a que la negociación quedara a un costado y, a partir de ese momento, la empresa decidiera que iba a ingresar a catorce trabajadores nuevos para manejar las grúas pórtico que tiene la empresa. Así, creemos que la empresa no solo dio un golpe de puertas al sindicato sino a las autoridades nacionales y al Gobierno.

Con el mayor de los respetos, creemos que la empresa se está riendo un poco de la administración portuaria, del Ministerio de Transporte y Obras Públicas y del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Se imaginarán que tomar esos trabajadores así genera una situación conflictiva porque no lo hace inocentemente. El uso y costumbre basados inclusive en el convenio que años atrás denunció la empresa establece que los trabajadores -como en cualquier parte- ingresan a la empresa por las tareas de menor remuneración; van haciendo un proceso de aprendizaje y a medida que se necesitan en puestos más calificados como conductores de carrier o motoristas de grúas, van ascendiendo. La aspiración de todo trabajador que no es motorista de grúa es tener esa oportunidad de ascenso en algún momento a esos lugares en los que se gana más y el trabajo es más especializado. Entonces, la empresa ingresa a estos trabajadores directamente a las grúas porque sabe que ahí está el epicentro del conflicto.

Por otra parte, tenemos un acuerdo en el sentido de que cuando se precisa capacitar a un trabajador, quienes los capacitan son los propios guincheros, que son los que ya tienen experiencia; hasta ahora, se venía haciendo así. Ante la negativa del sindicato por pretender ingresar personal en condiciones distintas, la empresa resuelve contratar instructores chilenos, a los que trae especialmente para capacitar a estos trabajadores, en una clara provocación. Imaginen ustedes que esto enciende la pólvora en cualquier lado.

Pero la violación más grave de la empresa es tomar a estos trabajadores en condiciones salariales y de descanso totalmente distintas. Más violaciones no se pueden hacer en un hecho de esta magnitud.

Obviamente, la empresa es consciente de que así provoca un conflicto, que el sindicato no puede evitar. Estoy seguro de que aunque el más capacitado de los dirigentes hiciera una asamblea para pedir que no se desatara un conflicto, igual iba a fracasar. Como es obvio, los trabajadores desatan un conflicto en la terminal. Y, como trabajadores, tenemos un análisis de este conflicto, que es el que les volcamos.

Creemos que la intención de la empresa es, realmente, destruir al sindicato. Pero no solo apunta al sindicato u organización sindical sino a la política que se ha instalado en el país en materia de negociación colectiva. Pretende tener una terminal por treinta años sin sindicato ni negociación. ¿Qué mejor cosa puede pasarle a un empresario que eso?

Por otra parte, quiero decir que si bien a veces se piensa que tenemos el mejor puerto del mundo, tenemos un buen puerto, pero que goza de cierta confiabilidad. El sistema portuario ha captado cargas de la región basado en su confiabilidad y esto hace que muchos armadores -Hamburg Süd, Maersk- decidan trabajar con los uruguayos y con nuestras terminales.

Entonces, cuesta mucho entender -no le encontramos una explicación- por qué una empresa de esta magnitud genera estos conflictos que, seguramente, puedan traer la pérdida, por ejemplo, de la línea Hamburg Süd, que es la que está en cuestión ahora. Si la empresa tuviera un convenio con sus trabajadores -no estamos pidiendo maravillas-, si negociara, tendría para ofrecer a sus clientes estabilidad, largo plazo, un alto índice de eficiencia y rapidez en los movimientos; sin embargo, prefiere el conflicto y arriesgar a que este conflicto se extienda por toda la actividad portuaria. Entonces, la respuesta surge sola: la empresa quiere presionar al gobierno para que extienda quince años más la concesión de la terminal Cuenca del Plata, para trabajarla ella o para vender ese negocio con proyección de muchos años más, y nosotros estamos siendo rehenes de esa situación.

También es bueno que les informe que no teníamos instancias de diálogo; en el día de ayer el dueño de la empresa arribó al Uruguay e inmediatamente el sindicato se puso en contacto para ver si podía generar

alguna instancia de diálogo; efectivamente, existió una instancia entre nuestro secretario, Óscar López, y el dueño de la empresa, y el único planteo del sindicato fue: no hablemos de los problemas sino sentémonos a negociar. En el día de ayer la empresa planteó que no negociaba con medidas de lucha y que el sindicato las levantara, a lo que accedimos en forma inmediata; levantamos todas las medidas de lucha entendiendo que es fundamental este diálogo y en el día de hoy se está en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social viendo si este diálogo nos lleva a buen camino.

En 2014 tuvimos un mes de huelga, en 2015 tuvimos diecisiete o dieciocho días de paro total en la terminal y ahora estamos casi al borde de un conflicto generalizado en toda la actividad portuaria porque esta vez el conflicto lo tomó el sindicato centralmente; por lo tanto, lamentablemente, va a recaer sobre todos los puertos y sobre todas las terminales.

Tenemos muchísimas dudas de que este diálogo surta efecto -ojalá que sí; no lo sabíamos hasta el día de ayer-, pero nuestra preocupación sigue siendo la misma: este país está permitiendo que una empresa de esta magnitud pase y transite suelta de cuerpo, sin tener un solo convenio con sus trabajadores, sin tener un acuerdo colectivo, sin respetar lo que exige para ellos, que es el mínimo de trabajo estable y condiciones de trabajo igualitarias para todos los trabajadores. O sea, lo único que estamos pidiendo es que si la empresa va a tomar trabajadores, que los tome con las condiciones salariales actuales y las mismas que las de los demás.

Hoy nosotros íbamos a pedir -en el día de ayer no teníamos abierta ninguna instancia de diálogo- que la Comisión de Legislación del Trabajo hiciera algún intento de acercar las partes y si eso no prospera vamos a dejarlo planteado.

Esta es la síntesis que quería hacer como presidente del sindicato.

SEÑOR TITO (Eduardo).- Como trabajador, necesito aclarar urgentemente dos cosas que no me parecen menores. En la oportunidad anterior en que estuvimos en esta Comisión planteamos si existía la posibilidad de tener un contacto con la empresa y no sé si se hizo o no, pero quedó constancia en la versión taquigráfica -fue en el mes de setiembre del año pasado- de que yo sabía que esto iba a pasar, no era ajeno a esta realidad. Lamentablemente, me tocó hablar con este señor y sabíamos que esto iba a suceder.

Lo que no quiero dejar pasar, porque me parece medular en esto, es que este señor le faltó el respeto a las autoridades de nuestro país; ya no estamos hablando de mis compañeros o de quien habla, Eduardo Tito, un trabajador cualquiera. Cuando estuvimos con los señores ministros Rossi y Murro, las conversaciones no fueron nada amables de parte de la empresa. En la conversación que este hombre mantuvo con López en el día de ayer -está acá hoy y también estará la semana que viene- se abrió una instancia de diálogo que comienza hoy y el sindicato propuso que fuera, sin medidas, hasta el día sábado. O sea que no tenemos espacio para sugerencias porque el tiempo nos apremia. Lo increíble de esto es que pidió que le atendiéramos el barco el día domingo con tres manos, con tres grúas trabajando, lo cual nos tomó por sorpresa porque no pensamos que tuviera el descaro de decir eso cuando a nosotros nunca nos faltó gente para trabajar. Quiero que tengan claro esto porque capaz que lo llaman y sale con otra cosa. Nosotros nunca nos negamos a trabajar con tres manos, que es una cantidad de compañeros por cada sector, pero él pretende hacerlo a la manera que quiere y es ahí donde surge el problema: hay una diferencia entre tres manos como él quiere y tres manos como está establecido. Este es un tema no menor con respecto a la manera en que se opera un buque: para nosotros opera de una manera y él la pretende cambiar. Se dejó de operar con tres manos por una medida que él tomó, en un sector específico que está con estos problemas.

Ahora nos dice que precisa tres manos urgentes porque el día martes 19 se junta con Hamburg Süd y quiere mostrar buena voluntad. La verdad es que quedamos asombrados con esto porque nunca tuvimos mala voluntad. Como él se reúne hasta el martes quiere que nosotros cedamos el domingo para trabajar en las condiciones que él quiere y ahí es donde está el “talón de Aquiles” del problema. Quiero aclarar esto porque si hoy consultan a las autoridades de la empresa, lo primero que van a escuchar -estoy casi seguro de esto- es: “no quieren trabajar el domingo”.

Necesito que quede claro que nosotros en ningún momento nos negamos a trabajar los días domingos. Si hace meses que estamos en problemas por el domingo es porque este señor cambió el sistema de trabajo.

Quiere trabajar con menos gente los domingos -me refiero a gente que ya estaba establecida por sector, es decir, estiba, apuntadores, cargueros y guincheros- cuando ya estaba todo establecido para operar un barco.

Hace cuatro años nos felicitaban por el rendimiento que teníamos y eso nunca cambió; cambió cuando a él se le ocurrió cambiar la forma de trabajo. Este me parece un tema no menor y necesito que quede muy claro y asentado. O sea, se trabajó normal hasta que la empresa cambió el sistema de trabajo hace más o menos dos años.

SEÑOR BASTON (Carlos).- Pertenezco a la empresa Montecon.

Me parece importante complementar lo que dijeron los compañeros porque acá lo importante es que si mañana tenemos un conflicto debe quedar bien clara la posición del sindicato portuario, de los trabajadores y de los dirigentes.

Antes de que se iniciara este conflicto, tuvimos la previsión de hablar con integrantes de la comunidad portuaria, como el Centro de Navegación -empresa afiliada-, con la Unión de Exportadores -sabemos que esto tiene una repercusión económica que los exportadores van a sufrir- y con los transportistas, con las empresas de camiones, porque las detenciones generan para ellos pérdidas económicas. Creo que hemos recorrido todos los caminos posibles para que todos aquellos que puedan ser afectados, independientemente de la empresa, estuviesen al tanto de la situación.

Esto que venimos haciendo no es porque no queramos enfrentar un conflicto sino porque sabemos cuáles son las consecuencias. Creo que parte de nuestra responsabilidad va en ese camino. Asumiremos la parte que nos corresponde pero nos parece importante que al momento de hacer las evaluaciones se tenga bien en claro cuál fue la posición de este sindicato, de los trabajadores y la posición que tuvo la empresa.

Como dijo el compañero, en este ámbito estuvimos más de una vez por temas puntuales con esta empresa y hay algo que la misma ha desconocido que es la buena fe. Desconoció la buena fe del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, del Ministerio de Transporte y Obras Públicas, de los trabajadores. Hoy nosotros tomamos una posición totalmente contraria a esa actitud en la empresa y, en momentos en que sabemos que hay un par de barcos que están urgentes de cierto tipo de cargas, declinamos de tomar medidas apelando a tratar de encontrar una solución que, en lo personal, entiendo que no se va a encontrar. Está clara cuál es la posición de uno y cuál la del otro, y ojo que cuando hablamos de convenio no nos referimos a aumento salarial -acá no hay sobre la mesa ningún tipo de porcentaje-; básicamente, estamos hablando de condiciones de trabajo y de volver a un estatus que tenían los trabajadores en el último convenio. Acá no hay nada que esté ocultando algo extraño. Realmente, no llegamos a avizorar cuál es el objetivo que persigue la empresa: si es un conflicto, por supuesto que lo va a tener; si eso va a involucrar a la actividad portuaria, también va a suceder. Desde el momento en que hemos anunciado esto a los diferentes actores de esta actividad, es claro que va a involucrar a todo el mundo. Realmente, creemos que acá lo que hay es una especie de patoteada de esta empresa, ya no solo a los trabajadores sino al Gobierno y a sus autoridades. Hoy estamos acá anunciando esto -la esperanza es lo último que se pierde- y esperamos que pueda haber -no solamente de esta Comisión sino de los distintos actores que hemos mencionado y todos aquellos que lo entiendan- una participación para tratar de encontrar un camino de salida a esta situación, que está bastante complicada.

SEÑOR REINALDO (Álvaro).- Pertenezco al sindicato de base de TCP.

Quiero puntualizar hechos que se han dado y que no son menores dentro de la terminal en un período de pocos meses. La empresa ha sobornado a sus trabajadores con una cantidad de dinero -inclusive se ha tomado la molestia de sacarlo por la prensa escrita- para que renuncien a sus derechos adquiridos, como jornales asegurados al sistema de trabajo, al día de descanso del domingo -para que sea un día común-, jugando con los trabajadores para ver quién tiene más necesidad, quién lo agarra, o no, y después ponernos en contra entre nosotros mismos. Por suerte, a fuerza sindical ha podido rechazar ese dinero y nosotros mismos nos hicimos un poco más fuertes. Por esta razón, la empresa tomó la decisión de tomar de rehenes a trabajadores uruguayos con necesidad de trabajo, prometiéndoles trabajo dentro de una terminal que augura mucho crecimiento y grandes garantías para poder crecer dentro de la empresa, pero no les dice que los está trayendo a un conflicto interno que tiene la empresa, que quiere doblegar a sus trabajadores con otros trabajadores nuevos que, lejos de saber la realidad, vienen con un augurio de trabajo que es muy bueno para ellos.

Por suerte, hemos podido hablar con ellos, estamos en contacto a diario y están entendiendo la situación. Lejos está de nosotros no querer que esta gente entre a trabajar en la empresa. Hace veinte años que estoy allí, tengo el número de empleado 49 y a esta altura debemos estar rondando los cuatrocientos trabajadores. He visto ingresar a mucha gente y no es ningún problema que entren pues ello significa que estamos creciendo y la empresa está augurando un importante volumen de trabajo gracias a la apertura del mercado en Argentina.

Entonces, ese es el ámbito ideal para poder crecer, preparar gente y estar preparados para un volumen de carga que ojalá, sea igual que el del 2011 o mayor que el del año que ingresé a la empresa que fue el mejor año de producción que hubo.

El lugar para hacer esa producción de trabajo, el ámbito de trabajo, no es la confrontación, sino generar un convenio colectivo con los trabajadores y que todos tengan las mismas posibilidades, las mismas condiciones de trabajo. No puede ser que en el mismo comedor estemos enfrentados trabajadores de clase A y trabajadores de clase B porque a este señor se le ocurre cambiar de un día para el otro el régimen de trabajo de cuatrocientas personas y traer a un puñado de catorce, quince o veinte personas para tratar de pagar menos, con menores condiciones de trabajo. No se trata de un problema económico ni de falta de trabajo, sino que es al revés: tenemos que preparar gente y tiene que ingresar más personal, pero en las mismas condiciones que tenemos todos. No podemos permitir empleados categoría A y categoría B en la misma función.

Más allá de este soborno que hace la empresa y de que ejerce presiónhaciendo ingresar gente de afuera para que lidiemos con ellos para que entiendan nuestro accionar. No es que no queramos que entren, sino que lo hagan en las mismas condiciones que nosotros para que no tengamos que mirarnos a la cara y pensar que tal o cual hace lo mismo que yo y gana menos o más. Todos debemos hacer las mismas tareas y ganar lo mismo en las mismas condiciones de trabajo.

Hay gente que hace ocho años que está esperando por una oportunidad para crecer, para cambiar de sector y tener una mejora económica, pero en vez de estar de acuerdo porque ayudaría muchísimo a la producción, porque el ambiente de trabajo sería más que bueno, la empresa prefiere saltearse a esa gente que está esperando por beneficios y traer personal nuevo y llevarlo a la punta del escalafón, que en este momento estaría en las grúas pórtico.

Lo triste es que esta persona, que difícilmente dé la cara ante un ámbito tripartito o en el ambiente laboral, envía a subgerentes a decir algunas cosas, a los dos o tres días manda decir por otras personas, otras cosas, y no solo a nosotros. Las últimas reuniones con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social fueron así: faltando 24 horas o 48 horas para filmar el acuerdo definitivo, se decidió tirar todo e ingresar a gente en condiciones de trabajo inferiores e instruirlos. La empresa se tomó la molestia de capacitar y entregar diplomas a instructores uruguayos y ahora no nos quiere reconocer.

Voy a hacer una predicción; ojalá me equivoque, pero prefiero decirla y que mañana nadie se dé por no enterado, porque esto estaba sobre el tapete. La empresa es capaz -porque ya lo ha hecho- de derivar todos sus barcos, ordenar que no vengan a Montevideo y echar las culpas al sindicato, a la negociación que supuestamente nosotros no queremos tener, lo que es raro, pues hoy estamos acá charlando, simultáneamente, hay una reunión en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y ayer hubo otra.

Por otro lado, tenemos una serie de reuniones agendadas con la empresa y aparece que esta es la que nunca quiso aceptar ninguna de las opciones del sindicato ni del propio Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; siempre las rechazó.

Pensamos que la empresa puede llegar a tomar la decisión de derivar sus barcos por la crisis con el sindicato. Entonces, se perdería trabajo y tendrá la necesidad de despedir a los trabajadores más antiguos, los que tienen más beneficios. Al poco tiempo, seguramente, retomará sus trabajos e ingresaría a toda la gente que tiene en cola con menos beneficios, con menos ingresos y menos condiciones de trabajo.

SEÑOR PUIG (Luis).- Antes que nada, saludo a los compañeros del sindicato.

Creo que es la tercera vez que los trabajadores del Supra denuncian la situación de conflicto en la terminal Cuenca del Plata. En todas las oportunidades han presentado denuncia de algo que, si lo proyectamos, es claramente una estrategia empresarial de intento de destrucción de la organización sindical de esta empresa Katoen Natie, nación del algodón, que en otra escala, está haciendo exactamente lo mismo en el puerto de Amberes en Bélgica. ¿Cuál es el objetivo principal de la empresa en este momento? Destruir la organización sindical con una vasta experiencia de lucha y de derechos conquistados por los trabajadores durante años.

Por tanto, no me extraña que la misma estrategia sea la que aplica en el Uruguay, concretamente, cuando se viene planteando el desarrollo de una serie de actitudes a nivel empresarial que apuntan contra el sindicato y contra un proceso de derechos que se viene acuñando en el país durante años como, por ejemplo, no recurrir a la negociación colectiva, tratar de generar mecanismos de presión sobre el Estado, no dudar en recurrir a actitudes de presión como derivar los barcos a otros puertos para presionar y decir en todo caso que es consecuencia del conflicto, de la actitud del sindicato y de que, en realidad, la negociación colectiva y los mecanismos tripartitos afectan el desarrollo empresarial. Todo ello forma parte de una estrategia global.

Por haber participado en un duro conflicto con una trasnacional como Gaz de France, puedo decir que la empresa necesita de la participación, en primer lugar, del conjunto del movimiento sindical, al mismo tiempo que los organismos del Estado no dejen solo a los trabajadores en una pelea que es muy desigual. Se está enfrentando a una trasnacional que en el ejemplo que ponía del puerto de Amberes ha diseñado una estrategia basada en la utilización de millones de euros para destruir la organización sindical, para generar un proceso de desafiliación de los trabajadores, lo que incluye fastuosas fiestas que se realizan para incidir en las familias de los trabajadores, tratando de agrietar la organización sindical. Es una estrategia que están desarrollando a nivel global.

Entonces, entran en juego el movimiento sindical, el Estado -con seguridad que quienes nos visitan hoy lo tienen mucho más claro que yo-, las relaciones internacionales con organizaciones de trabajadores que están enfrentando esta misma realidad. Sin duda que la Comisión de Trabajo y Seguridad Social tendrá que aportar sus oficios para lograr mecanismos e instancias de negociación.

Me queda clarísimo que acá no estamos enfrentando a un patrón represor sino a una estrategia de alto vuelo que exige poner a todos los actores a denunciar esta situación y a enfrentar esos objetivos. De lo contrario, no creo que esto solo se pueda enfrentar desde el sindicato portuario, pero es imprescindible la actitud que estos tienen de enfrentar la situación denunciándola. Me da la impresión de que en este caso se debería reclamar la presencia de todos los actores, inclusive, los del Estado. Los organismos del Estado deben jugar un papel decisivo en cuanto a obligar a respetar las leyes.

Insisto en que esta es una estrategia global de mucho peso y estoy seguro de que desde la comisión ustedes van a encontrar el apoyo para poder enfrentar esta situación. Tenemos que generar una conjunción de fuerzas para enfrentar esta actitud: no se puede aceptar la violación de la normativa vigente en el país en cuanto a la negociación colectiva, la obligación de negociar, las condiciones de trabajo. En este conflicto no se plantea aumento salarial, sino reafirmar el derecho al trabajo. Reitero que esta es una estrategia global de desregulación laboral. Ellos están acostumbrados a enfrentar sindicatos muy fuertes y están haciendo el intento de desarticularlo. Está clarísimo que la alerta que hoy da el Supra debe ser tenida en cuenta por los organismos del Estado. Este problema no puede tomarse como las actitudes de tal o cual patrón que ha decidido tener actitudes represivas, pues aquí hay una estrategia de alto vuelo que exigirá una respuesta acorde para lo cual nos ponemos a disposición.

SEÑOR ANDRADE (Oscar).- Además de dar la bienvenida a la delegación, quiero decir que lo que podemos hacer es ayudar.

Comparto lo que decía el diputado Puig en términos de que evidentemente hay una circunstancia de riesgo importante que no tiene que ver con un arrebato circunstancial, sino con una estrategia de montar allí presencia de la organización sindical o conquista de los derechos laborales.

Sabiendo que esta comisión tiene limitaciones, vamos a tratar de convocarlos a todos para ayudar y tratar de que este ámbito sea el lugar informal de reunión. También hay que tratar de poner pisos mínimos de acuerdo; hay cosas por demás razonables como, por ejemplo, tratar de no derivar en una circunstancia conflictiva en la

que después es fácil -nos pasa mucho en el caso de los conflictos con el gas- adjudicar a la organización sindical la culpa de todos los males y la responsabilidad de todos los demonios.

También es cierto que el que avisa, avisa. Por más responsabilidad general que tenga, cuando en la circunstancia particular no queda otra que dar una respuesta, hay que hacerlo. Me parece que por ahí se nos pasa el aviso.

Creo que lo que se puede hacer es citar, con la mayor celeridad posible, tanto a las autoridades como a la empresa, ver si se puede armar alguna instancia de negociación que fortalezca espacios de diálogo a los efectos de no derivar en una crónica de una muerte anunciada. No queremos que dentro de un mes y pico en esta comisión se diga que estallaron los conflictos en el puerto y nosotros lo vimos, sabíamos que iba a suceder y de golpe nos quedamos con la declaración de lo dramático que es para el país.

En ese sentido, esta comisión intentó ser operativa, es decir, más allá de colocar juicios de valor que pudieran entorpecer la negociación, trata de construir puentes, por más que todos tenemos diferentes puntos de vista e ideologías respecto a los temas planteados.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos la visita de los representantes de Supra. A continuación, seguiremos discutiendo este asunto y veremos qué pasos seguir. A medida que vayamos manteniendo las reuniones, les iremos pasando las versiones taquigráficas para que estén al tanto.

(Se retira de sala la delegación del Supra)

(Ingresa a Sala un representante de la empresa Nolir)

——Damos la bienvenida al señor Martín Mandressi, gerente general de Nolir.

Hemos citado a la empresa en virtud de algunas denuncias realizadas por los trabajadores.

SEÑOR MANDRESSI (Martín).- Soy gerente general de Nolir, la fábrica de jugos del grupo Caputto. Agradezco la invitación; es la primera vez que concurro a un ámbito de este tipo.

Quiero referirme a la sesión de esta Comisión de la semana pasada con los trabajadores de la empresa -he recibido la versión taquigráfica- y luego comentar la actual situación del sector a efectos de brindar una posición de este conflicto y de la situación real de la empresa.

No hubiese querido hablar de la sesión de la semana pasada, pero allí se indican algunas inexactitudes y se brinda mala información, y me gustaría referirme a algunas expresiones porque comprometen a ciertos aspectos de la empresa.

Por ejemplo, el señor Achigar afirma varias inexactitudes que yo no desconozco, porque durante un año y medio estuvimos negociando con el sindicato, tanto en un ámbito bipartito como tripartito en la Dinatra

Por lo tanto, estas son cosas conocidas para mí; reitero que las hemos discutido con él y no tiene mucho sentido profundizar en ellas.

A su vez, el señor Rodríguez afirma: "[…]En el caso de las quintas, al tratarse de servicios tercerizados, de cuadrillas, la desregulación es muy grave. Allí no se cumple con ninguna de las disposiciones -ni siquiera las más básicas- del Decreto Nº 321 del año 2009, sobre salud y seguridad laboral […]". Luego comenta una anécdota que no vale la pena traer a colación, y agrega que cada vez que la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social concurre a Salto, la empresa arma todo un show para cumplir con los requisitos.

En realidad, nosotros recibimos permanentemente visitas del ministerio y de todas las inspecciones que se realizan; a veces salen bien, y cuando salen mal, se corrigen las faltas y se pagan multas, como cualquier otra empresa.

También me llaman la atención algunos comentarios del señor Andrade cuando afirma que el año pasado nos atrasamos más de dos meses en el pago de los sueldos. Eso es falso, porque nunca nos atrasamos tanto

tiempo; nos atrasamos un día. Además, el año pasado hubo un atraso de una semana en la liquidación de los salarios vacacionales y las licencias, en una empresa que paga los jornales en forma semanal. No hay muchas empresas en Uruguay que paguen semanalmente los jornales.

Luego, según la versión taquigráfica, afirma que ese hecho se repite año a año pero, en realidad, no ha ocurrido nunca. Y agrega: "[…] Uno podría entender la situación si la empresa se encontrara en dificultades […]". Ante esto, debo decir que no es el caso y que la empresa ha cumplido con el cien por ciento de los salarios de la gente.

Continúa diciendo: "[…]Ayer no querían permitir que el Parlamento se reuniera con los delegados; […]". Esto también es falso, porque el Parlamento nunca nos solicitó mantener una reunión con los delegados de la empresa; ni siquiera una visita a Salto, que ahora sí se formalizó y que podremos organizar para cuando ustedes quieran.

Uno de los comentarios del señor Andrade que más me llamó la atención fue el siguiente: "[…] Es más: en fin de año hablamos con el Banco de la República para que nos les soltara un peso. Cuando se dio esta situación, lo primero que había que hacer era no soltar un peso […]".

No sé si esto es fruto de un mal momento o qué, pero para la empresa este es un comentario grave, porque ir a hablar con el Banco de la República no parece ser una actitud constructiva.

Después, se afirma que los trabajadores que han sido despedidos nunca tuvieron una sanción, falta o inconducta. Esto también es falso.

No quiero extenderme mucho en esto, pero es importante para la empresa aclarar algunos aspectos.

A su vez, el señor Placeres afirma: "[…] Se trata de una empresa que goza de beneficios fiscales con respecto a los jugos que produce […]". Como gerente general desconozco que haya beneficios fiscales para la empresa por la producción de juegos. Y agrega: "[…] Además, tiene retorno del Imesi […]. Eso es falso. Si fuera cierto, hasta mi trabajo correría riesgo, porque si tenemos un retorno del Imesi, nunca nos hemos beneficiado. Lo tienen las bebidas alcohólicas, no los jugos. Es más: nosotros pagamos más Imesi que los jugos importados que, en su gran mayoría, son producidos por multinacionales.

Y luego afirma: "[…] la empresa echa a un grupo de diecinueve trabajadores y no le interesa establecer un diálogo […]". No fueron diecinueve los trabajadores. Hemos concurrido infinidad de veces, y cada vez que se nos citó, al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Estas son las aclaraciones que queríamos hacer.

SEÑOR ANDRADE LALLANA (Óscar).- El año pasado he recibido a trabajadores de Noril, quienes legítimamente estaban preocupados por la necesidad de que se estudiara en la Comisión la pertenencia al grupo salarial, cosa hay que hacer, independientemente de los despidos de diecisiete compañeros: Jorge Barrios, 9 años de antigüedad; José Mora, delegado, 25; José Márquez, 25; Cruz Márquez, 8; Alejandro Achigar, 25; Ramón Guimaraes, 25; Jesús Márquez, 25; Ramón Márquez, 25; Miguel Sánchez, Sergio Márquez, Daniel Pedini, Rubén Mármol, 25 años, Mario da Rocha, 18, y Alberto Frola, 11 años.

Nuestra opinión es que el Banco de la República no debe apoyar a empresas que reprimen. Esto se lo dijimos en el caso de Fripur: no hay que apoyar ni con un peso a empresas que aplican prácticas represivas.

El plenario de los trabajadores de la cosecha, de Salto, denuncian todos los años que cobran sus haberes por la cosecha con dos meses de atraso. Este caso lo comprobamos porque los trabajadores de la cosecha estuvieron acá y porque hablamos con la empresa Caputto, que no quiso presentarse cuando tenía esos dos meses de atraso. Además, contamos con el acta del ministerio, que confirma el atraso de la empresa en el pago a los trabajadores de la cosecha.

Lo grave es esa violación sistemática de las relaciones laborales, que se continúa con llamadas a los trabajadores que encabezaron el conflicto, argumentándoles que no iban a trabajar nunca más. Este es el estado de situación en Belén y en Constitución. ¡Vergonzoso! ¡Lamentable!

Los mails enviados a la empresa Caputto para hacer una asamblea en el packing con miembros de la Comisión de Legislación del Trabajo están a la vista; los podemos traer y alcanzar a la empresa. La respuesta fue negativa en todas las instancias. Tan es así que el lunes tuvimos algunas dificultades para reunirnos con los delegados sindicales -esto forma parte de un derecho democrático-, quienes luego fueron amenazados con la pérdida del premio. ¡Insólito! Por lo tanto, la visita de la Comisión de Legislación del Trabajo tiene que ver con estas cosas que vienen sucediendo desde el año pasado.

En el caso de ustedes, después de que los trabajadores concurrieron a este ámbito a buscar asesoramiento con respecto a la clasificación, de un día para otro, se interrumpieron las actividades. Yo estuve en el campamento con los compañeros cuando hubo una semana de lock out patronal sin avisar quién viene, y estuvieron acá en la Comisión de Legislación del Trabajo -podría haber revisado esas versiones taquigráficas. Se hizo sin avisar nada, de un día para el otro, cuando ni si quiera se les había dado a los trabajadores la licencia anual complementaria.

¿Qué otro error cometieron los compañeros? Al intentar organizar -creo que aquí está la fundamentación del despido- a más de mil trabajadores de la cosecha, que cobraban su sueldo con un atraso de más de dos meses. Esta es una práctica habitual de Caputto, no de este año. Hay ponencias públicas de parte de la empresa diciendo que requiere de préstamos del Banco de la República para pagar los salarios.

A mí me extraña que la empresa desconozca algo que fue público en Caputto y en todo el país y venga acá, con un adoquín en el rostro, a decir que esas cosas no pasaron. Sin embargo, durante dos meses, en Salto, tuvimos a trabajadores acampados reclamando el pago de los salarios, a la vez que se gestionaba ante el BROU un préstamo para abonar algo que es elemental, es decir, el pago de los salarios.

Los trabajadores que promovieron la organización adentro, con los trabajadores del packing y de la cosecha, en enero terminaron en el seguro de paro, a pesar de que la empresa firmó un acta en el ministerio en la que se establecía su compromiso con respecto a no despedir. Es decir que la empresa que usted representa concurrió al ministerio y se comprometió a que no habría despedidos.

¿Cómo se enteran los trabajadores de su despido? Por telegrama colacionado. Ese es el proceso previo de negociación colectiva para que los trabajadores se enteren de los despidos. Yo estaba de mañana, en Salto, cuando recibieron los telegramas colacionados. Es más: algunos de estos diecisiete compañeros todavía no lo habían recibido cuando estábamos en la reunión a la que fuimos a preguntarles si necesitaban que los recibiera la comisión, si los habían enviado al seguro de paro. Casualmente, enviaron al seguro de paro a los cinco delegados. También los cinco delegados entran en los despidos cuando simultáneamente se capacita a gente del packing para usar las máquinas, para sustituir a estos trabajadores con esa antigüedad. ¡Está bravo para defender que lo que están haciendo no es una barbaridad! Está bueno que nos digamos las cosas. Me encanta que se hayan anotado lo que dije, que está en la versión taquigráfica, porque es lo mismo que voy a repetir acá y que todo Salto sabe. Todo Salto sabe que Caputto tiene prácticas represivas con los trabajadores. Todo Salto sabe que existen condiciones de mucha irregularidad y que en la cosecha existen condiciones de trabajo inadmisibles. También todo Salto sabe que hay poco trabajo y que por esa circunstancia se viven abusos que no tendrían que verse más. Esas son las cosas que quisimos hacer públicas como Parlamento y todo eso tiene que ver con la visita a la planta.

Nos dicen que en medio de esta circunstancia de desguace de la organización sindical, Nolir quedó sin trabajadores o con muy pocos, porque pasaron a ser trabajadores de otra razón social los que sustituyen en el envasado a la parte con mayor fortaleza sindical dentro del sector. No es que nos asombremos porque sea una cosa que no conozcamos. Las conocemos y tenemos opinión sobre esas prácticas empresariales: ¡nos parecen lamentables y vergonzosas! Tendríamos que generar mecanismos para erradicarlas. Entre otros casos, tenemos trabajadores en negro y jubilados en la cosecha. Tenemos datos concretos; podemos pasar nombres, apellidos y números de cédula. Son prácticas que tienen que ver con especializarse en violar toda la normativa laboral. Repito: nos parece que eso es una vergüenza y no tendría que tener apoyo del Estado. Nuestra opinión es que el Banco de la República no debería apoyar a empresas que tienen prácticas que violan toda la normativa laboral, como ustedes se encargan de hacerlo.

El otro día, cuando llegamos a la puerta del packing -como miembros del Parlamento y también nos acompañó la representante de Salto-, la respuesta de la guardia de seguridad, que se vio fortalecida, fue: "Ustedes son todos iguales. Acá no entran". Estaba para encuadrar la respuesta. Recibe al Parlamento con este planteamiento: "Tenemos una orden. Ustedes son todos iguales. Acá no entran". Tendrían que hacerse

cargo de alguna de esas prácticas, porque son las que hacen a un tipo determinado de relación. Las colocamos acá en consideración y también lo vamos a hacer públicamente, porque nos parece que callar nos haría cómplices de prácticas terribles para las condiciones laborales.

Yo no escuché nada de que se haya preavisado sobre los despidos. No escuché ningún fundamento de los despidos, salvo uno material: se firma un convenio de rebaja salarial el mismo día en que se despide gente. Esa también es una práctica vergonzosa: el día en que se despide a trabajadores, se convoca a trabajadores a firmar, en medio del pánico, un acuerdo de rebaja salarial y se denuncia el convenio colectivo existente. Ese modelo de relaciones laborales es lamentable y vergonzoso, es decir, el despido de la organización sindical en pleno a la vez que se denuncia el convenio colectivo vigente y se impulsa con los trabajadores un acuerdo de rebaja salarial. Esa es mi opinión y acá también estoy para darla. Mi opinión es que la práctica de la empresa Caputto y de Nolir como parte de ese grupo empresarial es profundamente represiva. Creo que tenemos la obligación de expresar claramente nuestras opiniones, que no estamos para hacer lobby ni para ser diplomáticos. El oficio del diplomático es un poco administrar la realidad; yo creo que el oficio del parlamentario es tratar de recorrer todo lo que puede y defender sus convicciones. En este caso, defiendo cada una de las convicciones expresadas ahí. Las discutimos con cientos de trabajadores, desde el 2 de enero en adelante, en Belén y Constitución. Muchos trabajadores y trabajadoras tienen pánico de denunciar. Nosotros no tenemos pánico de denunciar las condiciones de trabajo a que obligan a los trabajadores de la naranja y del arándano en esa zona. Ojalá que el jueves nos dé para recorrer bastante y podamos confirmar algunas de estas cosas en el terreno.

Gracias.

SEÑOR PUIG (Luis).- La primera vez que tuve conocimiento de las prácticas empresariales del grupo Caputto fue allá por el año 1997, en la Mesa Representativa del PIT- CNT. En ese momento, se denunciaba represión sindical, incumplimiento en los pagos salariales, amenaza de los trabajadores si se afiliaban a la organización sindical y presiones sobre el Estado para lograr mejores condiciones en materia de exportación. Cuando en noviembre pasado estuvimos en Salto, en el campamento de los trabajadores de Nolir, afuera del establecimiento, estos nos dijeron que habían tomado todos los recaudos para que el jugo que estaba en las calderas no se echara a perder y que en medio de una situación en la cual venían denunciando las actitudes de la empresa se ordena que los trabajadores salgan de la planta. Los trabajadores expresaron claramente a los directivos de la empresa que querían asegurar que no se echaran a perder 12.000 litros de jugo. Se les dice que eso no es preocupación de los trabajadores y que deben retirarse. Sin duda, esos trabajadores, que están desde hace muchos años en la empresa, tienen una experiencia sindical de reivindicación de derechos y demás que, aparentemente, no es del agrado de Caputto y, mucho menos, que se pueda trasladar a los trabajadores del packing. Eso ha llevado a que permanentemente haya una actitud represiva de parte de la empresa, desconociendo los más elementales derechos de las normas laborales.

No es la primera vez que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social detecta clarísimas irregularidades en la empresa Nolir y en las empresas del grupo Caputto; ni qué hablar de denuncias que tenemos en esta comisión en relación con los trabajadores de ese grupo que trabajan en la granja. Las condiciones de precarización y desregulación laboral son permanentes por parte de esta empresa. Por tanto, a partir del encuentro con los trabajadores, primero en el campamento y al otro día acá, en la Comisión de Legislación del Trabajo, donde reseñaron prácticas totalmente contrarias al respeto de la dignidad del trabajador y de la organización sindical, realmente podemos decir que es una empresa que se ha manejado con mucha coherencia a lo largo de los años: desconoce los derechos de los trabajadores permanentemente.

Acá se ha planteado que la versión taquigráfica anterior está plagada de inexactitudes y cuestiones que no son verdaderas. Yo me pregunto: ¿es verdad o no que se despidió a trabajadores que tenían muchos años en la empresa? ¿Es verdad o no que son trabajadores sindicalizados? ¿Es verdad o no que esos trabajadores quedan afuera por represión sindical y como forma de evitar que los trabajadores del packing se organicen? Para eso convocamos a la empresa, para hablar claramente, para plantear las denuncias que acá tenemos. Tal vez la empresa pueda convencernos de su buena disposición y sus buenas actitudes diciendo: “No; en realidad, están manejando información equivocada y acá no hay despidos”.

Termino por acá porque quisiera encontrar esa respuesta: no hubo despidos antisindicales y los trabajadores van a seguir en actividad.

Muchas gracias.

SEÑOR PLACERES (Daniel).- Pido disculpas por la demora, pero estaba en otra comisión, con la gente de Alas Uruguay.

No escuché todas las intervenciones, pero quiero hacer referencia a un comentario que me hizo la diputada Mutti con respecto a las exoneraciones que recibe la empresa Caputto por los jugos de naranja. Tanto es así, que está en la red; a nadie escapa que las empresas reciben un beneficio fiscal con relación al Imesi. Quizás la persona que está representando acá a la empresa no lo sepa o quizás no lo recibe Nolir como tal. Tal vez lo recibe la empresa Caputto. Ahora van a decir que el ciento por ciento de la empresa lo compró Caputto y los trabajadores del packing pasaron a hacer lo que hacían los trabajadores de Nolir y a esos, los despidieron. Para nosotros, que hemos actuado a nivel sindical durante mucho tiempo, es un despido sin causa, aunque eso lo va a tener que determinar el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Por suerte, vamos a pedir que se ratifique el Convenio Nº 158 de la OIT.

Lo que planteamos en la sesión pasada fue que tendríamos que empezar a controlar a aquellas empresas que perciben, a través del Estado, beneficios fiscales o de otro tipo, con respecto al cumplimiento de las normativas laborales. El jueves vamos a estar en Salto. Espero que la empresa nos permita conocer sus instalaciones y algo más. Nos gustaría ver a la gente que cosecha, que percibe un salario mensual de algo más de $ 11.000. ¡Hay que vivir con ese dinero, teniendo en cuenta que la canasta familiar -de acuerdo con los datos del INE- está por encima de los $ 60.000! Entonces, nos preocupa no solo el desempleo sino también la precarización del salario y el empleo. Como bien decía el diputado Andrade, las dificultades de empleo en Salto presionan sobre los que están sin empleo.

Según la información que tenemos, Caputto compró el ciento por ciento del paquete. Claro, ahora nos van a decir: “No rebajamos los salarios de Nolir sino que la empresa ya no hace ese trabajo. Las personas del packing pasaron a hacer ese trabajo y tienen ese salario”. Indirectamente, hay un despido y una rebaja salarial en una función que no dejó de existir; es más, existe desde hace muchos años e, inclusive, hay trabajadores con más de veinticinco años de antigüedad.

SEÑOR MANDRESSI (Martín).- Yo no vine a coincidir; no lo esperaba y no vamos a coincidir. Lo que marqué fueron las inexactitudes expresadas en la reunión de la semana pasada, a las que ahora se agregaron algunas otras como, por ejemplo, la que citaba el señor diputado Andrade sobre un lockout patronal. Eso no fue así. Fue una ocupación encubierta de los trabajadores con el bloqueo de todos los portones de la empresa. Eso decidió la justicia.

Por otra parte, se dice que en el acta firmada en diciembre, en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la empresa se comprometió al no despido de los trabajadores. Eso también es falso; no fue así. El acuerdo fue cumplido en un ciento por ciento. De hecho, el acuerdo hace referencia, en su último punto, a que en febrero se iba a hacer una reestructura de todo el grupo. No se hizo en febrero por una cuestión de tiempo sino que se hizo en abril la primera fase, y vendrán otras fases. Así que el acta firmada en el ministerio se cumplió en un ciento por ciento.

El diputado Puig habló de 1997. En el año 1998, Caputto fue la primera empresa que firmó un convenio colectivo rural en el Uruguay. No es una empresa enemiga de los sindicatos. Tenemos tres sindicatos y convivimos con ellos desde hace muchos años. Contó una anécdota de los 12.000 litros de jugo que se habían quedado en las cañerías el día que se decidió cortar la actividad. Sin embargo, no se decidió por un lockout patronal; eso no fue así. Nosotros salimos del ministerio con un acta firmada y una cláusula de paz. Los trabajadores fueron a la asamblea y decidieron ir al paro, una hora por turno, en forma sorpresiva. Para una fábrica como Nolir -está bueno que vayan a Salto y vean cómo se trabaja-, una hora de paro significa cuatro horas parados, porque las máquinas demoran tres horas en prender y en entrar en actividad. Entenderán que la empresa no podía estar cuatro horas parada por turno. Y esa fue una violación del acuerdo firmado en Dinatra y no por parte de la empresa sino de los trabajadores, que habían firmado veinticuatro horas antes una cláusula de paz, que no respetaron, como no respetaron las otras cláusulas de paz firmadas con anterioridad. Se firmaron varios documentos en la Dinatra el año pasado y ninguno de ellos fue respetado por los trabajadores; ninguno.

Lo de los 12.000 litros de jugo es una anécdota comparado con los US$ 2.413.000 que le costaron a la empresa los diez días que estuvieron bloqueados los portones; este documento se presentó en la Dinatra. Eso es parte de la pérdida, del riesgo y lo asumimos. Pero resulta que se alega que se dejaban entrar y salir trabajadores, pero lo que no se dejaba entrar y salir eran productos. La empresa paga los sueldos y todos sus compromisos con dinero surgido de la venta y estuvo diez días parada. Es una empresa que factura US$ 1.500.000 por semana. Diez días parados nos significaron US$ 2.400.000, más allá de todo el valor que significa el intangible de no cumplir con los compromisos asumidos, tanto en Uruguay como en el exterior.

Por otra parte, el señor Placeres insiste en que hay exoneraciones fiscales o un retorno por el Imesi. En realidad, no es así. Nosotros pagamos el ciento por ciento del Imesi que nos corresponde, que es un 12% sobre nuestro precio de venta del jugo; es el ciento por ciento del Imesi que nos corresponde.

El Gobierno está preocupado por la alimentación saludable y está muy bien que así sea. Nosotros vendemos un producto vinculado a la alimentación saludable y, sin embargo, pagamos el ciento por ciento del Imesi que nos corresponde. Eso no pasa con otros productos que no son tan saludables y ese es parte de nuestro reclamo.

También se dice que Caputto compró el ciento por ciento de la fábrica y por eso echa gente. Caputto es propietario del ciento por ciento de Nolir hace quince años. De hecho, cuando compró la empresa, estaba fundida y Caputto era su único proveedor de fruta. Y cuando la compró pudo haber hecho lo que hacen muchos: comprar fierros viejos, sin la gente adentro. Sin embargo, la compró con la gente adentro y con el sindicato adentro. Y no solo la compró sino que además hizo todo un proyecto de inversión y la revitalizó. Hace dos años teníamos cuatro fábricas de jugo en Uruguay; hoy son solo dos. Hoy, el parque industrial dedicado al jugo es un 50% de lo que teníamos hace cuatro años. Sin embargo, nosotros seguimos adelante.

Aclaro que este no es un tema que me implique directamente porque yo estoy a cargo del negocio industrial y no de los haberes del personal de cosecha. De cualquier manera, se dijo que el personal de cosecha gana $ 11.000 por mes y no es así porque tiene partida de alimentación, de vivienda; gana bastante más que eso.

En definitiva, me gustaría ocuparme del tema que vine a desarrollar, que es la situación actual de la empresa, en qué está y cómo pensamos seguir, que me parece lo más relevante.

La empresa tiene dos grandes líneas de negocio: una la fruta fresca y la otra, los jugos concentrados y los prontos para tomar. El primero se considera el negocio de frescos y el segundo, negocio industrial.

Tengo algunas cosas anotadas que tienen que ver con el planteo que hizo la semana pasada la empresa. El mismo día que estuvieron aquí con el sindicato yo asistí a una reunión con el ministro Murro. A la salida del Consejo de Ministros del domingo y lunes pasado me llamó porque quería reunirse conmigo para tener la visión de la empresa, lo que me pareció muy bien y se lo dije. Ahí sí pudimos profundizar en todas las cuestiones en las que la empresa ve debilidades, que no solo comprometen a la empresa, sino a todos los que vivimos de la empresa: los trabajadores, accionistas, etcétera.

En el negocio de la fruta tenemos tres o cuatro aspectos que hacen a la salud y al futuro de la actividad. Uno tiene que ver con el tipo de cambio. Tenemos cuatro grandes competidores en lo que tiene que ver con la producción de fruta que son Chile, Perú, Argentina y Sudáfrica. En los dos últimos años, cualquiera de esos cuatro países devaluó su moneda mucho más que Uruguay, quedando más competitivos. Del lado de la demanda, hay dos grandes clientes que son Brasil y Rusia, que compran fruta cuando el sector no tiene preferencias arancelarias en Europa, esto es en forma previa a abril y con posterioridad a octubre. El mercado de volumen está en Brasil y Rusia y ambos países devaluaron muchísimo más que nosotros, pero además están viviendo una crisis económica muy grande.

Entonces, desde el punto de vista del tipo de cambio, el negocio de la fruta fresca está muy comprometido. Hay un factor adicional que puede no venir al caso y es que en Rusia es muy difícil de cobrar, así como en Venezuela. Sin embargo, la empresa no recurrió al Estado para ir a cobrar a Rusia y perdió muchísimo dinero por no cobrar allí.

Un segundo punto a tener en cuenta puede ser el acceso. Me refiero a los aranceles que paga Uruguay tanto en Europa como en Estados Unidos. Si bien es una cuestión que trasciende al Gobierno uruguayo por no tener tratados de libre comercio con Estados Unidos ni la Unión Europea, es un aspecto que nos quita

muchísima competitividad. De hecho, hace quince años no había ni un solo árbol de mandarinas en Perú y hoy ese país es el principal jugador mundial en materia de mandarinas. ¿Por qué me refiero a la mandarina? Porque para entrar en la Unión Europea, la mandarina paga un 20% de arancel sobre el valor FOB, cosa que no le sucede a Chile, a Perú ni a Sudáfrica, que son nuestros principales competidores y todos ellos tienen tratado de libre comercio con nuestros clientes. Así que el acceso compromete severamente la competitividad del sector.

El tercer aspecto es de índole sanitaria. Al día de hoy, abril de 2016, el Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca tiene bloqueadas el ciento por ciento de las quintas de fruta con destino a Europa. Si esa realidad no cambia, este año el sector no va a exportar a Europa y eso significa una caída de un tercio de las exportaciones. Y hay que tener en cuenta que este es un sector que exporta el 90% de lo que produce. Ese es un problema muy grave.

El siguiente aspecto dice relación con los costos. La industria citrícola, como decía, exporta casi el 90% de su producción vendible como fresca. No es un sector que fije precios sino todo lo contrario: es tomador de precios del exterior. Entonces, cualquier distorsión de costos compromete la ecuación del negocio del sector. Durante estos últimos diez años hemos tenido -en cierto modo se ha negociado en el ministerio, hemos participado y no hemos tenido conflictos por este hecho- una recuperación salarial muy importante y eso está muy bien. Ahora, el sector citrícola tiene una incidencia del 50% de su costo en mano de obra. A precios fijos, con la mitad de su costo aumentando al 2% y 3% en términos reales, con un dólar planchado o en caída, la realidad es que no estamos en la isla de la fantasía. Este es un sector seriamente comprometido.

También tenemos el costo de financiamiento. El sistema bancario uruguayo -fundamentalmente el BROU- financia la empresa, pero lo hace al 8% anual y hace quince días el mercado convalidó una emisión de obligaciones negociables que hizo Caputto, a diez años, con cinco de gracia y 6% anual de interés. Es decir que hay una sobretasa por endeudarse con el sistema bancario que es importante. Ahí hay como un subsidio, pero al revés: nos están castigando por el financiamiento que tenemos. Aclaro que no estoy culpando al sector financiero ni al BROU; son las condiciones; uno las acepta o las rechaza.

Por otra parte, también hay que tener en cuenta las condiciones de trabajo y la informalidad. Tenemos inspecciones permanentes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. En la reunión de la semana pasada se deslizó algo así como que nosotros engañábamos al ministerio. Sin embargo, el ministerio viene permanentemente; están casi en forma constante en la empresa. Sin embargo, no es la realidad de los productores medianos y chicos. Lamentablemente, el ministerio no llega a los productores medianos y chicos. Y ahí coincido con los diputados en el sentido de que hay muchísima informalidad. Ahí sí hay trabajo en negro. Esos productores compiten con nosotros en el mercado cuando traen la fruta a Montevideo, en condiciones que nosotros no tenemos ni queremos tener, obviamente. A modo de ejemplo, tengo acá una foto del traslado de trabajadores de un productor chico de Salto a las quintas para cosechar: en camión abierto en día de lluvia. Esa no es la realidad de Caputto. Los cosecheros de Caputto van en ómnibus, porque esa es una exigencia del ministerio; siempre cubiertos. Obviamente, no somos la isla de la fantasía, pero esas cosas las respetamos.

SEÑORA MUTTI (Manuela).- Tengo una denuncia de la Policía Caminera.

La semana pasada, pararon a uno de los ómnibus que llevaba a los cosecheros. Iban todos amontonados; en muy malas condiciones para viajar. Además, ese ómnibus estaba en muy malas condiciones como para circular. Si bien era un ómnibus y no un camión, la verdad es que no ofrecía ningún marco de seguridad para trasladar a todos los trabajadores; iban parados. Fue triste enterarnos de la situación en que están viajando estas personas hacia su lugar de trabajo. Por otro lado, quiero contarles que esas personas ganan $ 478 por día, si trabajan todos los días; ahora en Salto hace una semana que está lloviendo y si son veinticinco jornales… Sería bueno que esto se consulte a la empresa porque podría ser una mentira que figuraría en la versión taquigráfica.

También quiero contarle que yo también fui parte de las negociaciones que hubo con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social porque seguí muy de cerca el tema junto con el compañero Jorge Mesa, de ese organismo. El mismo Ministerio admitía que la empresa no dejaba entrar a trabajar a los empleados de Nolir. Yo estuve allí, fui a los portones de la empresa y vi que se dejaba ingresar a los demás trabajadores y también estuve en

el momento en el que no se los dejaba, así que esa es una gran mentira que va a figurar en la versión taquigráfica.

Asimismo, me interesa recalcar que la empresa sí tiene trabajadores en negro, tiene muchísimos y actúa a través de subcontratos, terceriza. Esa es una forma de lavarse las manos y es algo que esta Comisión debería empezar a regular porque es muy irresponsable de parte de la empresa Caputto lavarse las manos cuando tenemos esa situación en el departamento, que convengamos que lleva años y, sin embargo, estos gobiernos frenteamplistas no hemos logrado revertir. Esa es una de las grandes cosas que hoy los compañeros de la misma fuerza política nos tendríamos que estar cuestionando: cómo acciona el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social este tipo de empresas irresponsables, a veces sin controlar. Esta empresa asumió -figura en actas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social- que tiene muchas deudas; frente a mí -ese día ingresé a la negociación colectiva junto con el abogado de la empresa- planteó que no tenía liquidez para pagar a los trabajadores y que dependía de préstamos y de un pago por única vez por parte del Banco República -por un acuerdo generado con el Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca- de unos terrenos en Constitución. Esto me preocupó muchísimo porque si una empresa está dependiendo de esto para pagar el salario atrasado, desde octubre, de los cosecheros de una zafra, la verdad es que estamos en una situación bastante complicada en cuanto a la liquidez de la empresa. Habría que poner las barbas en remojo porque tengo temor de que nuevamente estemos frente a un Fripur.

SEÑOR PRESIDENTE.- Disculpe que la corte señora Diputada pero a la hora 14 está citada la Asamblea General y todavía tenemos que reconsiderar un tema, que mañana entraría como urgente.

SEÑORA MUTTI (Manuela).- Déjeme redondear. Otra cosa que quiero plantear es cómo se llama -que se me explique en algún momento; capaz que este no sea el ámbito sino otro- cuando reduzco personal a través de despidos y luego induzco y obligo a la gente, bajo ese temor, a que firme una rebaja salarial; cómo se hace cuando dejo sin empleados a una empresa, los paso para otra y pongo a la gente de packing -que gana muchísimo menos, lo cual es muy conveniente para la empresa- a cumplir esas funciones. Después hay otra cosa que nunca escuché en todo este ámbito y es cuál es la causa real del despido.

Nada más, muchas gracias.

SEÑOR PRESIDENTE.- Se va a votar la reconsideración del Convenio Nº 158 de la Organización Internacional del Trabajo

(Se vota)

——Cinco por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad.

Se va a votar nuevamente el Convenio Nº 158 de la Organización Internacional del Trabajo.

(Se vota)

——Cinco por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad.

Se levanta la reunión.